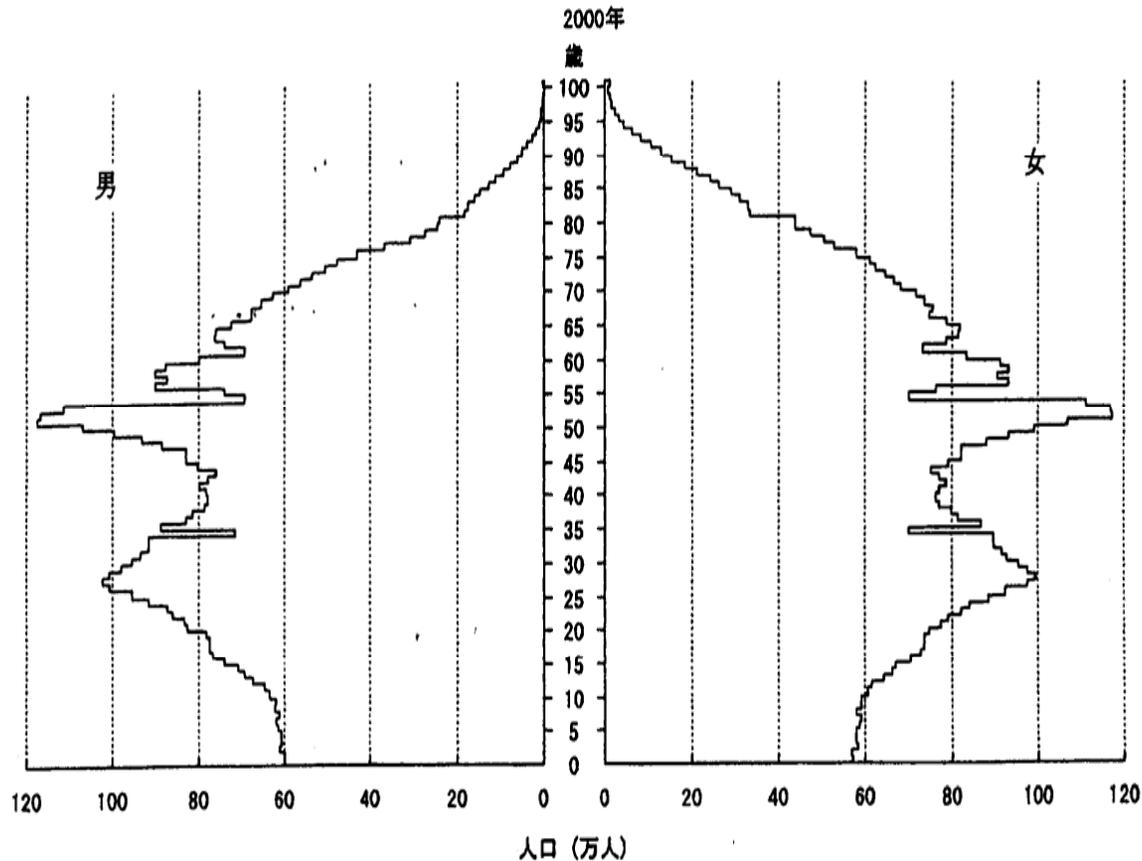


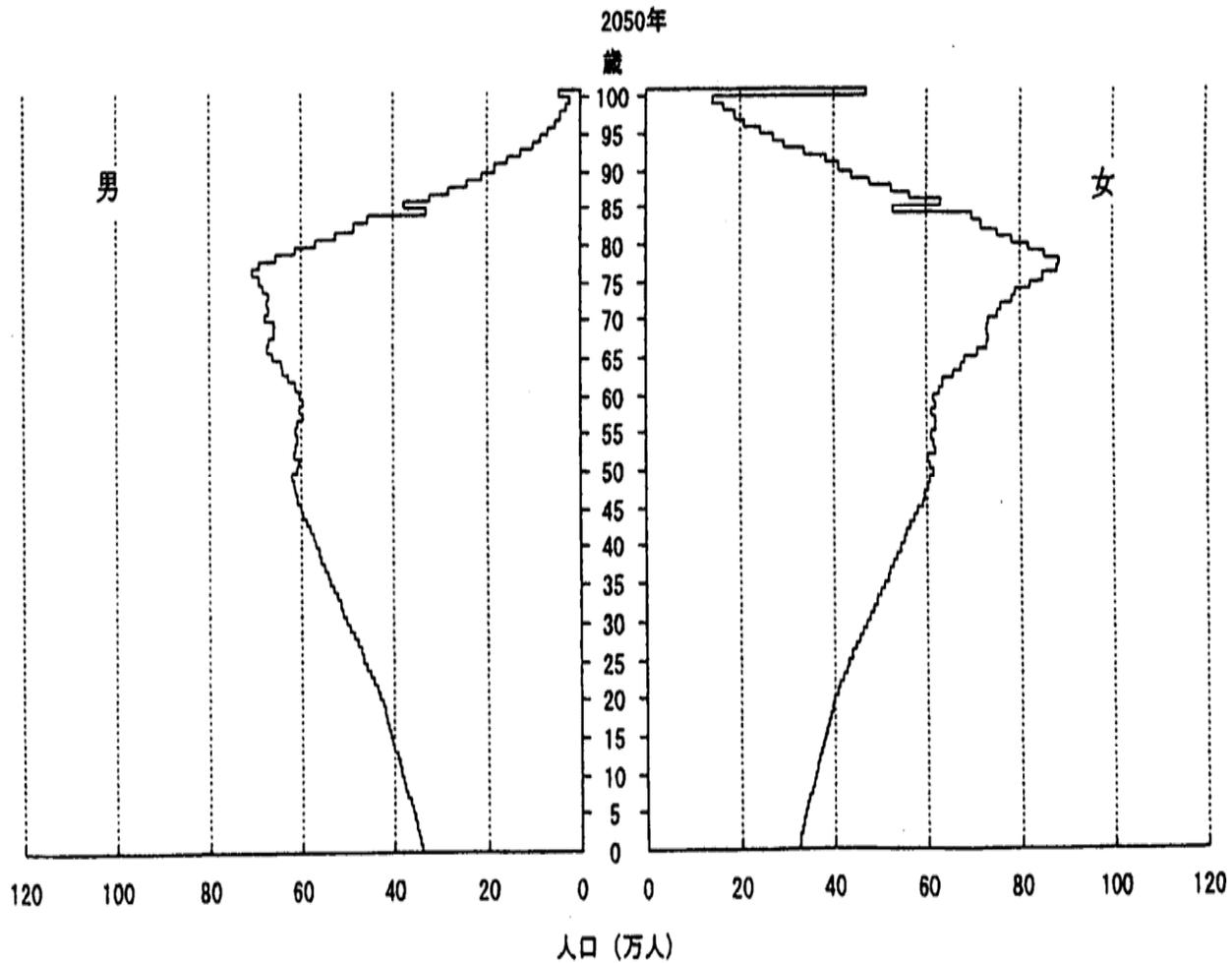
ワークライフバランス社会の実  
現はなぜ必要か

# 人口構造の変化(1)

図2 人口ピラミッドの変化



# 人口構造の変化(2)



# 少子高齢社会でどのような問題を解決すべきか

- 1 出生率 (high fertility)
- 2 雇用創出 (high employment)
- 3 維持可能な社会保障／税制度
  
- → 生産性の向上

# 経済のグローバル化にどう対応すべきか

- 経済のグローバル化  
柔軟性の導入が不可欠

柔軟性を導入するふたつの方法

- 1 非正社員（臨時労働者の増加）
- 2 正社員の働き方を変える

# どのような国でうまくいっているのか

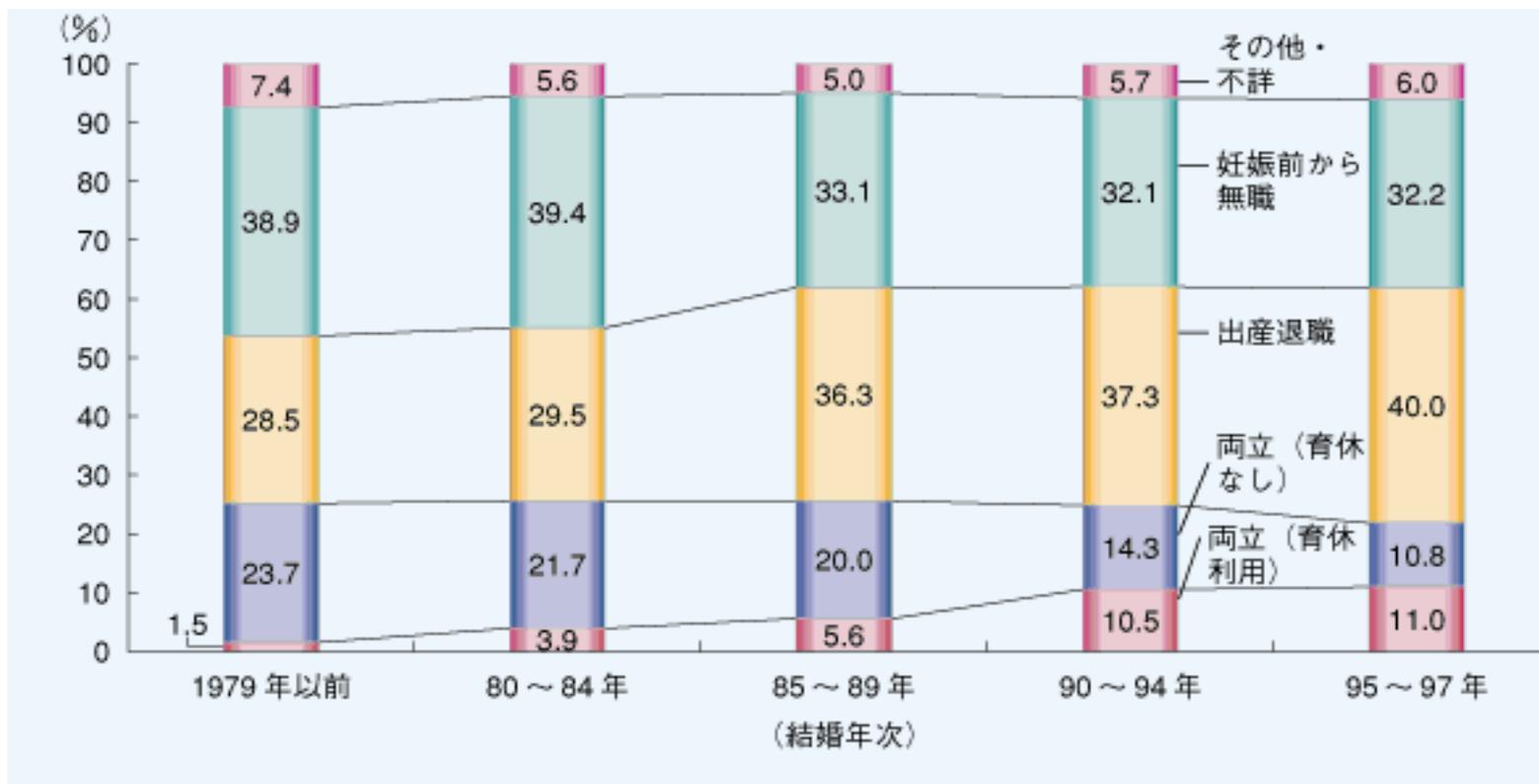
- 正社員の働き方を変えた国  
オランダ
- 週の労働時間が短い国  
デンマーク

正社員と非正社員の区別がなく、移動がしやすい。  
アメリカ／イギリス

しかし、正社員と非正社員とのあいだの均等待遇  
などの法制度がないので所得格差を生みやすい。

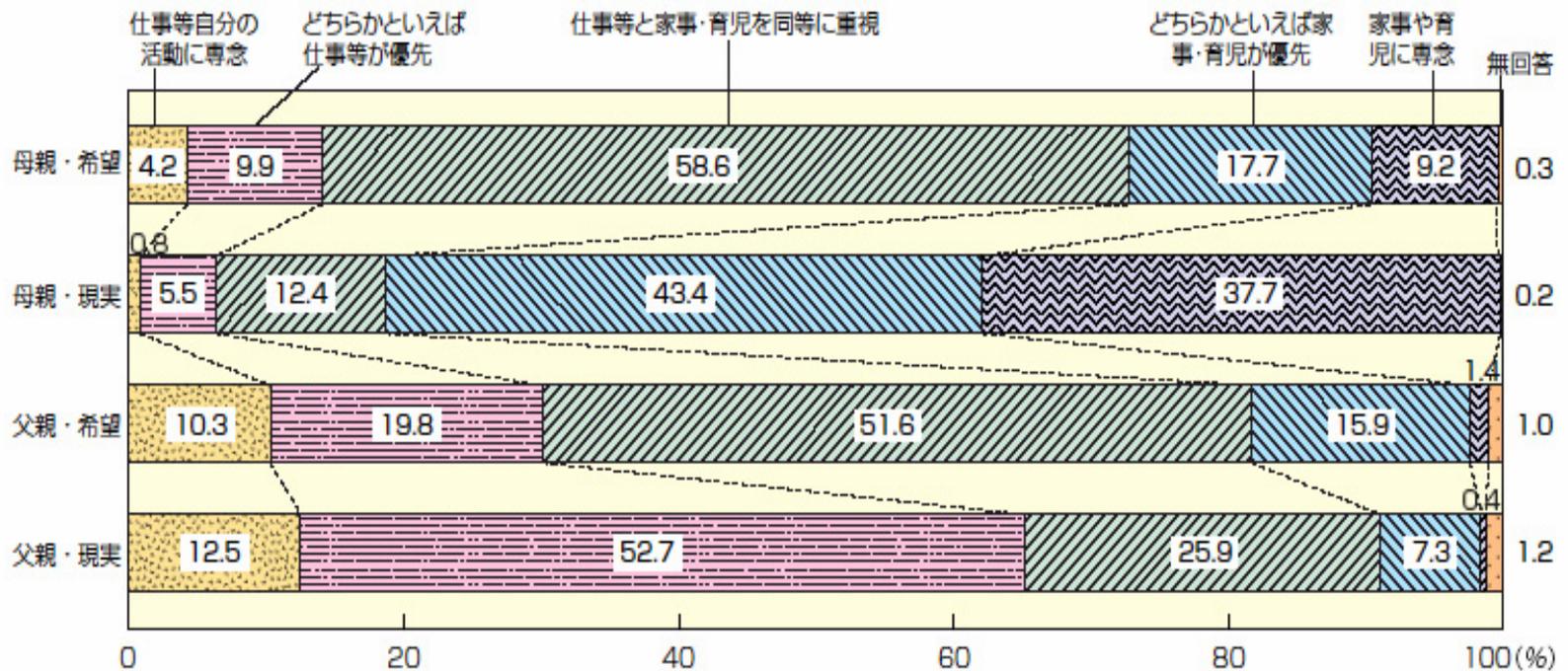
○ 育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えていない。

結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化

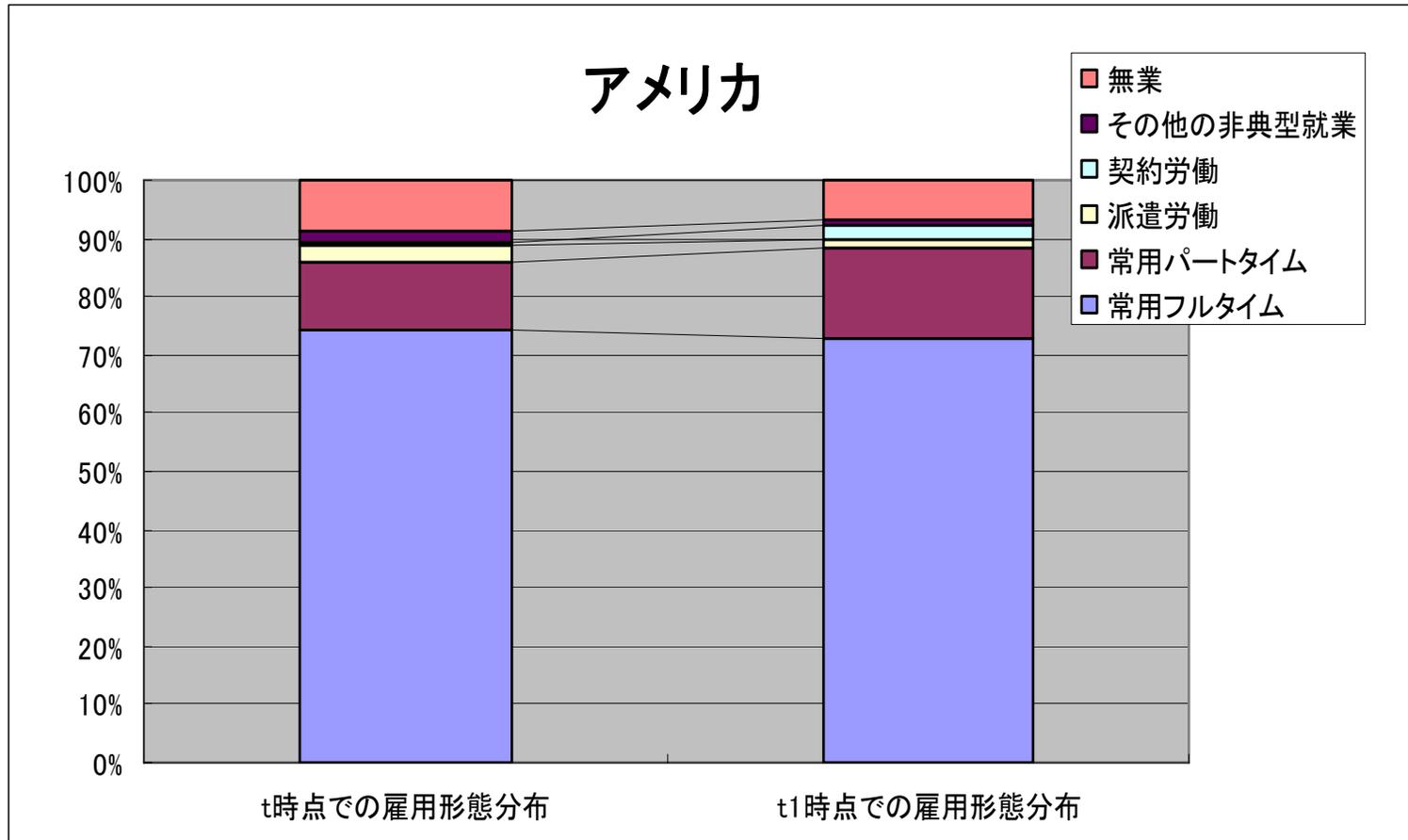


資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（2002年）

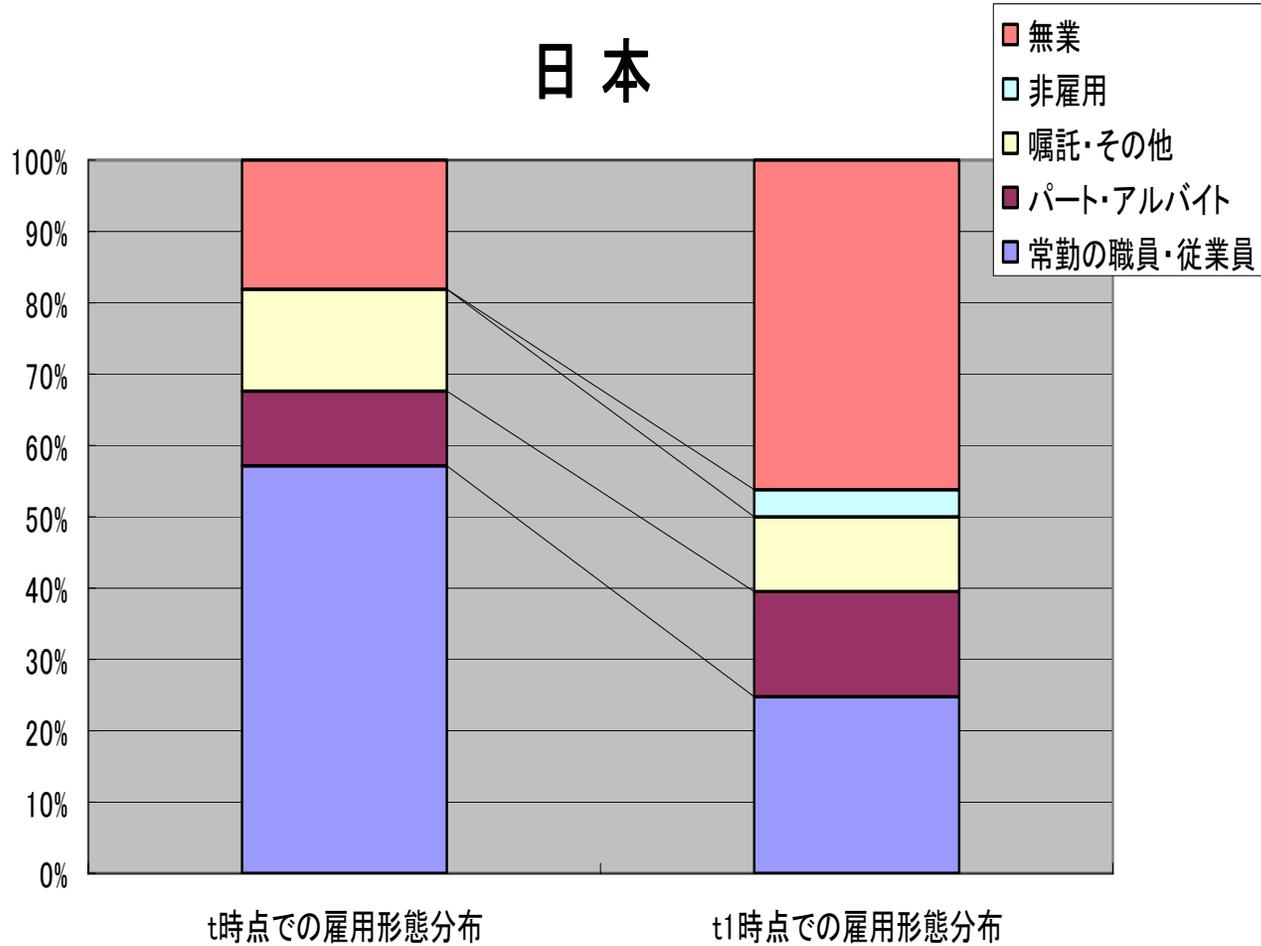
# 働き方の希望と現実



# 出産前後の就業形態



# 日本



# 女性の就業選択の多様性に社会制度が追いついていない

- 日本の社会制度は専業主婦かキャリアウーマンかを選択させてきた。
- 6割のadaptiveな女性の多くは専業主婦を選択した。しかし彼女たちは政策によって選択を変える可能性が高い。WLB(ワークライフバランス)はこの6割の女性をターゲットにした制度である。

# WLBは女性だけの問題ではない

ライフステージ別に見た回答者自身の「短時間正社員」に対する希望

	子どもが 未就学	子どもが 小・中学 生	子どもが 高校・大 学生	子どもが 自立	介護必要	高齢期	学習活動	社会活動
全体	56.0	54.5	33.6	31.1	<u>70.3</u>	71.0	<u>71.6</u>	67.2
男	42.1	29.8	14.9	20.3	<u>70.6</u>	72.0	<u>73.1</u>	66.5
女	69.8	78.9	52.0	41.8	<u>70.1</u>	70.1	<u>70.1</u>	68.0

# なぜ柔軟な働き方が必要か (アメリカの場合)

- 2012年までに600万人のスキルをもった労働者が労働市場から退出する

# Workplace Flexibilityの定義

- 年間労働時間契約制
- 圧縮労働時間制
- フレックスタイム
- 在宅勤務
- ジョブシェアリング
- シフト労働
- 時差出勤・終業
- 学期間労働
- 期間限定労働時間短縮

# WLB導入のコスト

- 経営者の目からみた評価
  - 全くかからない32%
  - 最小限43%
  - 多少かかった17%
  - 非常にかかった 2%
  - わからない 6%

Dex and Smith(2002)

# WLBの効果

- 従業員がハッピーになった(50%)
- 職場でのパフォーマンスが向上した(21%)
- 従業員の定着率が高まった(38%)
- よい人材の採用に役立った(4%)

イギリスDTI(貿易産業省の調査結果)

# どうしたらいいのか

- 税制度／社会保障制度の改正の必要性  
改革の方向性  
制度の適用に雇用形態間の差を設けない  
→支払い総賃金を基準として保険料を収める

既婚女性の非課税限度額(103万)社会保険の加入義務年収(130万円)が他の国よりも高く、かつ世帯主の配偶者という要件がある→パートの低賃金化をもたらす